



СОЦИОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

УДК 316.334.2
ББК 60.561.2

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ПОНИМАНИЮ ОППОРТУНИСТИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ

И.В. Василенко, Н.Ю. Богданова

В статье рассмотрен теоретико-методологический опыт, заложивший социологическую базу для формирования современной трактовки понятия «оппортунистическое поведение». Определены черты, отличающие оппортунистическое поведение от других видов девиации. Дано авторское определение понятия.

Ключевые слова: *оппортунистическое поведение, эгоистические интересы, трудовой контракт, корыстные намерения, индивидуальность, скрытость, потенциальные ожидания, полученные результаты, экономический и социальный вред.*

Массовый характер оппортунистическое поведение приобрело в последние двадцать лет. Впервые внимание на него обратили в странах, отличающихся социальной стабильностью и ориентированностью трудового законодательства на интересы нанятых работников, обнаружив снижение производительности труда при отсутствии явных причин для такого снижения. Оно проявляется в умышленном невыполнении трудовых обязанностей, в недостаточном соблюдении норм и правил, сформулированных в трудовом договоре. Современный уровень демонстрации оппортунистического поведения и общая тенденция к его неконтролируемому росту вызывают тревогу владельцев предприятий.

С развитием рыночных отношений постсоветские страны активно интегрируются в мировое экономическое пространство. При этом, наряду с позитивным опытом, молодым государствам приходится сталкиваться с негативными явлениями, в том числе и с оппортунистическим поведением. До настоящего времени в этом направлении велись лишь разрозненные исследования, проблема остается малоразработанной и в теоретическом плане, с точки зрения изучения ее основных тенденций и противоречий, а также в смысле совершенствования и развития мер по противодействию ей. Ввиду того что оппортунистическое поведение носит социальный характер, проявляется исключительно в трудовых коллективах, то есть в социальных группах, изучение этого явления, соответственно, нуждается в использовании методологии социологической науки.

Основы социологической интерпретации причин разногласий между участниками трудовых отношений при оценке результатов зак-

люченных ими трудовых соглашений заложены немецким социологом М. Вебером. Он известен как автор теорий, в свете которых трудовые организации предстают как бюрократические системы, призванные рационализировать поведение их членов для достижения максимально возможной экономической и социальной эффективности (см.: [1, с. 8–34]). Созданная им концепция рационализации западного мира включала в себя утверждение, в соответствии с которым у общества есть средство, способное создавать и поддерживать рациональное, максимально прибыльное производство. Этим средством, по мнению М. Вебера, должна стать развитая этика работников и работодателей, а институтом, формирующим и контролирующим процесс развития трудовой этики, – «идеальная бюрократия» [2].

Отдельные идеи М. Вебера были развиты В. Зомбартом. Он также признавал наличие у людей склонности к достижению собственных целей за счет других людей или общества в целом и считал, что в роли фактора, ограничивающего асоциальные действия, выступают определенные нормы и правила поведения. Он полагал, что трудовые отношения на предприятиях должны строиться на принципах фюрерства, то есть в виде жесткого подчинения рабочих мастеру, мастерам – директорам, директоров – наблюдательному совету, последних – государству. Для обеспечения этого принципа В. Зомбарт предлагал изменить трудовое законодательство и тарифные соглашения, ужесточить контроль над условиями труда. В итоге реализации этих и других мер, считал В. Зомбарт, произойдет оздоровление экономики и общества, наступит гармония интересов работников, работодателей и государства, обеспечивающая доминирование общенациональных интересов [7].

Истории известны попытки практической реализации принципов, подобных тем, что содержались в теории В. Зомбарта. Например, в эпоху И.В. Сталина в СССР (1930-е – начало 1950-х годов) и в период прихода к власти в Германии национал-социалистической партии (1930-е – середина 1940-х годов) на государственном уровне были введены жесткое нормирование труда, тотальный контроль

и суровые карательные меры за нарушения установленных правил и норм в сфере трудовой дисциплины. Опыт показал, что в таких условиях уровень нарушений трудовых норм временно резко сокращался, однако при этом в обществе, лишенном возможности адекватно реагировать на изменения, происходящие как внутри его, так и в окружающей среде, происходило накопление противоречий, которые быстро принимали форму острых конфликтов между отдельными социальными группами и в дальнейшем перерастали в открытое противостояние и разрушение самих основ такого государства.

Существенную новизну в развитие социологического подхода к роли норм и правил в трудовых отношениях внес Э. Дюркгейм. Им было сформулировано понятие аномии (*фр.* *anomie* – букв. «беззаконие, безнормие»), трактуемое как такое состояние общества, при котором значительная часть его членов, зная о существовании обязывающих их правил и моральных норм, систематически нарушает их. Необходимость изучения аномии ученый объяснял угрозой, которую она несет в себе для общества, так как «отсутствие всякой экономической дисциплины не может не распространить свое влияние за пределы собственно экономической сферы и не повлечь за собой снижение уровня общественной морали» [6, с. 8].

Главным парадоксом открытой Э. Дюркгеймом аномии является то, что основной фактор ее возникновения – само нормативное регулирование общественных процессов. Ученый считал, что нормы, порожденные обществом, в определенных условиях вызывают сопротивление со стороны его членов. При этом он настаивал, что как общество в целом, так и отдельные его индивиды испытывают объективную потребность в нормах и правилах. С одной стороны, «организованные общества невозможны без развитой системы правил, предопределяющих функционирование каждого органа», с другой – «люди соединяются договором потому, что, вследствие разделения труда, сложного или простого, они нуждаются друг в друге. Но для гармонической кооперации недостаточно, чтобы они вступили в отношения или даже чтобы они чувствовали состояние взаимной зависимости, в

котором они находятся. Нужно еще, чтобы условия этой кооперации были определены на все время их отношений» [6, с. 201].

В качестве одного из основных факторов аномии он называл недозагруженность работников. Соответственно, для противодействия ей он рекомендовал интенсифицировать труд, а именно «уничтожить бесполезные должности, распределить труд таким образом, чтобы всякий был достаточно занят, увеличить, следственно, функциональную деятельность каждого работника – и тогда самопроизвольно утвердится порядок, и труд в то же время будет более экономично организован» (см.: [6, с. 44]). Допуская несовершенство нормотворчества, Э. Дюркгейм уделил внимание изучению такой меры принуждения к исполнению уже принятых обществом, социальной группой или собственником предприятия норм и правил, как наказание, и его социальной функции. В результате ученый пришел к выводу о преобладании в институте наказания защитной функции: обрекая виновного на страдания за его проступки в прошлом, социальная группа пытается защититься от таких проступков в будущем.

Важный вклад в развитие социологических взглядов на аномию внес Р. Мертон. Им выдвинуто мнение о том, что причиной проявления аномии может стать избыточность норм, особенно противоречивых. В таких условиях личность теряется, не зная, каким нормам следовать. Разрушается единство нормативной системы, системы регулирования общественных отношений. Р. Мертон считал, что аномия возникает тогда, когда люди не могут достичь навязанных обществом целей нормальными, законными, им же установленными средствами. То есть аномия – следствие разрыва между культурными целями общества и социально одобряемыми средствами их достижения. Это побуждает индивидов искать другие, незаконные способы удовлетворения своих потребностей. Для достижения цели люди используют два вида средств: 1) легитимные, узаконенные и одобряемые обществом и 2) эффективные, ведущие к успеху любым путем, в связи с чем легитимность и эффективность средств достижения цели не всегда совпадают. Человек оказывается перед выбором, который он осуществляет в со-

ответствии со своими потребностями, интересами и ценностными ориентациями. Если главными становятся цели, то средства подходят любые. Наоборот, если главное – средства, то цель утрачивает значимость. Мертон отмечал: когда люди стремятся к финансовому успеху, но убеждаются в том, что его нельзя достичь на основе социально одобряемых средств, они могут прибегнуть к незаконным способам достижения этой цели, даже пойти на преступление. В качестве вывода Р. Мертон отметил, что к аномии приводит нарушение равновесия между целями и средствами и что соответствие средств и целей, обеспечивающее нормативное поведение, может быть достигнуто только в стабильном обществе, то есть таком, которое не испытывает на себе дезорганизующего воздействия экономических кризисов и динамичных реформ (см.: [9]).

Определенный интерес представляют взгляды американского социолога И. Гофмана, использовавшего метод ситуативной драматургии для исследования социальных формирований, в том числе трудовых коллективов. По его мнению, скоординированная работа возможна только при двух состояниях коллектива. Одно из таких состояний он назвал «оптимистическим идеалом», для которого характерны чистосердечное выражение каждым участником общества того, что он действительно чувствует, и честного согласия с выраженными чувствами других присутствующих.

Реализуемой на практике задачей ему представлялось второе состояние общества, названное им «рабочим консенсусом». В состоянии рабочего консенсуса участники трудового коллектива совместно формируют единственное общее определение ситуации, которое подразумевает не столько реальное согласие относительно существующего положения дел, сколько реальное согласие относительно того, чьи притязания и по каким вопросам временно будут признаваться всеми. Обязательным условием рабочего консенсуса И. Гофман считал реальное согласие участников коллектива избегать открытого конфликта разных определений ситуации.

В качестве основного препятствия к достижению рабочего консенсуса и слаженнос-

ти в трудовом коллективе И. Гофман указывал нестабильность факторов, воздействующих на трудовой коллектив в течение трудового процесса. «Надо понимать, что рабочий консенсус, установившийся в одной обстановке, взаимодействуя, будет совершенно отличаться по содержанию от рабочего консенсуса, сложившегося в иной обстановке» [3, с. 41].

Таким образом, возможности практической реализации рассмотренных И. Гофманом двух способов достижения слаженности в трудовом коллективе – через состояние «оптимистического идеала» или состояние «рабочего консенсуса» – самим же ученым оценивались достаточно невысоко.

Поэтому И. Гофман выдвинул иной подход к проблеме согласования интересов сторон трудового процесса. Он ввел понятие «безопасность коллектива», в котором выразил сложившееся у него убеждение в том, что сотрудник, принимая решение, предпочитает альтернативу, наилучшим образом соответствующую его личным интересам. То есть слаженность коллектива – это его безопасность в плане проявлений индивидуализма отдельных членов. И. Гофман назвал три качества, которыми должны обладать члены коллектива, чтобы коллектив, по мнению ученого, чувствовал себя в безопасности: дисциплина, осмотрительность и верность. Если первые два качества И. Гофман рассматривал в их общесмысловом понимании (дисциплина – обязательное для всех членов коллектива подчинение твердо установленному порядку; осмотрительность – осторожность, обдуманность в действиях), то верность он трактовал как сильную групповую солидарность, которая «предполагает избрание определенной линии поведения, при которой участники команды должны действовать так, словно бы они приняли на себя определенные моральные обязательства» (см.: [3, с. 256]).

Именно групповую солидарность И. Гофман и предложил в качестве наиболее реализуемой модели достижения слаженности коллектива. В свою очередь, условием социальной солидарности, по его мнению, являются моральные правила, которые формулируются в процессе разделения труда и создают между людьми целую систему прав и обязанностей, надолго связывающих их друг с другом.

Таким образом, оригинальные исследования, облеченные в не менее оригинальную методологию, привели И. Гофмана к выводу, уже не раз высказанному его предшественниками: целенаправленно позитивное развитие общества возможно только при нормативном регулировании. При этом признается, что ни одна норма (правило или инструкция) не отражает в полной мере интересы всех тех, кого она касается. На протяжении двух с половиной столетий классики экономики и социологии продолжают поиск такого состояния общества, в котором были бы соблюдены интересы всех участников трудового процесса, как работников, так и работодателей, и в котором цели компании разделялись бы и действительно воплощались работниками, находящими удовлетворение своих интересов в процессе труда и в его результатах. Все эти модели (от «развитой этики» работников и работодателей М. Вебера, «гармонии интересов работодателей и государства» В. Зомбарта, «органической солидарности» Э. Дюркгейма до «оптимистического идеала», «рабочего консенсуса» и «групповой солидарности» И. Гофмана) в той или иной степени опираются на нормативное регулирование трудовых отношений с присутствием доброй воли к сотрудничеству со стороны участников этих отношений – работников и работодателей.

Однако многолетняя мировая практика регулирования трудовых отношений посредством трудовых договоров свидетельствует о том, что до сих пор достичь такого состояния общества, в котором в равной степени были бы удовлетворены интересы всех сторон трудовых соглашений, не удалось. Достаточно часто участники таких соглашений допускают нарушения их условий.

В ходе исследования причин несоблюдения работниками трудовых норм и правил, а также разнообразия форм их поведения при этом в социологии выделилось несколько самостоятельных направлений. Объектом их изучения стали аномия, девиантность, деструктивное поведение и деформация трудового поведения.

Аномия, описанная Э. Дюркгеймом на рубеже XIX и XX столетий, в эпоху нарастающего политического и социального кризиса капитализма, толковалась социологами как

массовая деструкция общественных ценностей в условиях острой нестабильности в обществе (кризисные ситуации, революции, радикальные реформы). Под деструктивными формами поведения в структурном функционализме понимают поведение людей, противоречащее социальным нормам, принятым в обществе, культуре, что в рамках трудовых отношений вызывает напряженность во взаимоотношениях на производстве, производственную патологию [5, с. 47–48].

При сопоставлении понятий «аномия» и «деструктивное поведение» точкой пересечения, безусловно, является несоблюдение членами общества установленных самим же обществом норм. Что касается основного отличия между этими двумя понятиями, то оно заключается в социальном масштабе причин, вызвавших их проявление. Причины деструктивного поведения, выражающегося в рестрикционизме, избыточной интенсивности труда, некомпетентности, боязни самовыражения или закрытости личности, лежат в области психологии и объясняются личностными качествами человека, его реакцией на внешнюю среду, в том числе на трудовой коллектив, трудовые обязанности. Деструктивное трудовое поведение – явление скорее индивидуализированное, проявляющееся в трудовых коллективах любой численности. Довольно часто асоциальность такого поведения бывает неосознанной со стороны того, кому такое поведение присуще.

Природа аномии гораздо глубже. Аномии вызывают серьезные общественные трансформации, воздействующие на всех членов общества и проявляющиеся не только в трудовых отношениях, но и в других сферах социальной жизни (культура, семейные отношения и др.).

Промежуточное положение между деструктивностью трудового поведения отдельных участников трудового процесса и массовой аномией, обнаруживающейся в больших социальных группах или в обществе в целом, занимает деформация трудового поведения. Под деформацией трудового поведения в социологических науках понимают «искажение, разрыв с системно-обусловленными моделями трудового поведения» [5, с. 50].

Трудовое поведение трактуется как сознательно реализуемый комплекс действий и поступков работника, соответствующих его профессиональным возможностям, интересам и требованиям производственного процесса, присущий стабильному обществу. При таком подходе деформация трудового поведения происходит при нарушении общественной стабильности и реализуется как в деструктивном поведении, так и в более угрожающих обществу формах (например: нарушение трудового законодательства, воровство, доминирующая ориентация на вторичную занятость). Собственно, деформация трудового поведения представляет собой аномию в трудовых отношениях.

Еще одно понятие, образующее контекстную общность с аномией, деструктивностью поведения в трудовых отношениях и деформацией трудового поведения, – это «девиантное поведение». С точки зрения социологии, девиантное поведение (*лат. deviantio* – «отклонение») – это социальное явление, выражающееся в относительно массовых и устойчивых формах человеческой деятельности, не соответствующих официально установленным или фактически сложившимся в данном обществе нормам и ожиданиям. Девиантное поведение проявляется в пьянстве, суицидальности, наркотизме, проституции, преступности (организованной преступности). Российская девиантология представлена трудами Я.И. Гилинского, А.Г. Здравомыслова, В.Н. Кудрявцева (см., напр.: [4; 8]).

В качестве характерной черты девиантного поведения выделяется его стойкость к регулированию, невосприимчивость к нормам и правилам. Девиантное поведение – следствие неудачного процесса социализации личности: в результате нарушения процессов идентификации и индивидуализации человека такой индивид легко впадает в состояние «социальной дезорганизации», когда культурные нормы, ценности и социальные взаимосвязи отсутствуют, ослабевают или противоречат друг другу [4, с. 376]. Восстановление этих социальных взаимосвязей предполагает принудительную изоляцию от общества личности, проявляющей девиантное поведение (медицинские учреждения; учреждения по исполнению наказаний, назначенных судом), на весь

период восстановления. Этим девиантное поведение в корне отличается от аномии, деструктивности в трудовых отношениях и деформации трудового поведения.

Наряду с коренными отличиями рассмотренных явлений, в целом всем им присущи две общие черты. Во-первых, все они представляют собой проявления различного рода социальной патологии. Деструктивность в трудовых отношениях и девиантное поведение – это выражение определенных патологических качеств отдельных людей, аномия и деформация трудового поведения отражают общее социальное неблагополучие. Во-вторых, эти явления носят открытый характер. Аномия и деформация трудового поведения проявляются в таком состоянии общества, когда дееспособность нормативного регулирования снижается до критического уровня, при котором у членов общества исчезает необходимость скрывать свои асоциальные действия. Люди, проявляющие девиантное поведение или деструктивность в трудовых отношениях, в силу патологического характера причин своего поведения зачастую не имеют возможности скрыть его.

В этом контексте оппортунистическое поведение занимает свое место, определенное рядом характерных черт, составляющих его сущность как научной категории. По нашему мнению, наиболее важные его черты:

1. Несоблюдение партнерами условий признанного ими же соглашения, то есть неотъемлемым условием оппортунизма является контрактная форма отношений, тогда как все другие виды отклонений от норм трудового поведения могут проявляться и при иных, неконтрактных формах организации взаимоотношений.

2. Умышленный характер проявления, что не позволяет отнести его к ни к девиантному поведению, ни к деструктивности в трудовых отношениях.

3. Откровенно корыстные намерения, осознание того, что личная выгода будет получена за счет других людей – коллег, подчиненных, руководителей, собственников, – и этим оппортунизм отличается от аномии, деструктивности в трудовых отношениях и девиантного поведения.

4. Индивидуализированное проявление, тогда как аномия – явление массовое.

5. Скрытость – главное отличие оппортунизма от всех иных форм поведения, направленного на невыполнение контрактных соглашений.

В социологической традиции главным выступает не то, что человек не выполняет нормы трудового соглашения, а причина невыполнения – почему он это делает, какова обоснованная система его мотивации и какие цели в социальном смысле при этом преследуются. Какой бы аспект производственных отношений ни исследовался, во главе угла остается труд, который от всех иных видов человеческой деятельности отличается полезным для общества содержанием. Характеристикой такого наполнения является соотношение участниками трудовых отношений своих потенциальных ожиданий и полученных результатов. Ожидания работников – это заявленные работодателем, то есть покупателем труда, условия труда и вознаграждение, а результат выражается в понесенных работниками затратах труда и полученной ими заработной плате. В определенной степени эти условия фиксируются в трудовых контрактах.

На основании этого под оппортунистическим поведением понимается система латентных социальных действий и взаимодействий индивидов, возникающих в рамках трудовых контрактов, как ответ на несбывшиеся ожидания и неудовлетворенные потребности, побуждаемых индивидуалистическими и эгоистическими интересами, основанных на различных формах обмана, лжи, воровства и мошенничества, наносящих экономический и социальный вред другим индивидам, коллективам, организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вебер, М. Теория ступеней и направлений религиозного неприятия мира / М. Вебер // Избранное. Образ общества : пер. с нем. / М. Вебер. – М. : Юрист, 1994. – С. 7–42.

2. Вебер, М. Протестантская этика и дух капитализма : Избранные произведения : пер. с нем. / М. Вебер ; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова ; предисл. П. П. Гайденко. – М. : Прогресс, 1990. – 805 с.

3. Гофман, И. Представление себя другим в повседневной жизни / И. Гофман ; пер. с англ. А. Д. Ковалева. – М. : Канон-пресс-Ц, 2000. – 304 с.

4. Девиантность и социальный контроль в России (XIX–XX вв.): тенденции и социологичес-

кое осмысление / отв. ред. Я. И. Гишинский. – СПб. : Алетей, 2000. – 384 с.

5. Деструктивное поведение : [статья] // Социология труда : теоретико-прикладной толковый словарь / Рос. о-во социологов, Науч.-исслед. коллектив «Социология труда» ; Сам. гос. ун-т ; отв. ред. В. А. Ядов. – СПб. : Наука, 2006. – С. 47–50.

6. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. Метод социологии : пер. с фр. / изд. подгот. А. Б. Гофман ; [примеч. В. В. Сапова]. – М. : Наука, 1991. – 432 с.

7. Зомбарт, В. Буржуа: этюды по истории духовного развития современного экономического человека : пер. с нем. / В. Зомбарт ; изд. подгот. Ю. Н. Давыдов, В. В. Сапов. – М. : Наука, 1994. – 433 с.

8. Кудрявцев, В. Н. Исследовательская проблема – социальные отклонения / В. Н. Кудрявцев // Социологические исследования. – 1983. – № 2. – С. 44–68.

9. Мертон, Р. Явные и латентные функции / Р. Мертон // Американская социологическая мысль. – М. : Изд-во МГУ, 1993. – С. 396–414.

OPPORTUNIST BEHAVIOR: SOCIOLOGICAL APPROACH TO THE CONCEPT DEVELOPMENT

I. V. Vasilenko, N. Yu. Bogdanova

The authors analyze theoretical and methodological background that has founded the sociological basis for the «opportunistic behavior» idea development. The article defines the distinguishing features between opportunistic behavior and other forms of social deviation. The authors' concept is presented in the article.

Key words: *opportunistic behavior, selfish interests, employment contract, mercenary intentions, individuality, latency, potential expectations, results, economic and social damage.*